



Компоненти на пристојната работа како содржина на работниот однос

Автор: Асистент м-р Марјан Габеров
(Европски универзитет Р.М. – Факултет за правни науки)
Мај, 2015 г.

Од историски аспект пристојната работа како концепт и идеја е презентирана од страна на Меѓународната организација на трудот во 1999 година на Општата конференција на 87 собрание кое е одржано од страна на оваа организација. Самиот концепт, самата идеја за пристојна работа ја сочинуваат шест компоненти кои пристојната работа ја претставуваат како универзална и генерална цел. Како компоненти кои ја сочинуваат содржината на оваа идеја се: можностите или шансите за работа, работа во слободни услови, продуктивна работа, еднаквост на работата, сигурност на работата и достоинство на работата. Доколку се анализираат сите овие компоненти се доаѓа до заклучок дека истите се однесуваат на различни аспекти, па така во оваа смисла можностите за работа или шансите и работата во слободни услови се однесуваат на расположливоста и опсегот за прифаќање на работата која се извршува, додека од друга страна останатите четири компоненти, продуктивната работа, еднаквоста на работата, сигурноста на работата и достоинството на работата се однесуваат на обемот во кој работата се смета за пристојна.

Можност за работа

Еден од фундаментите на пристојната работа претставува можноста за работа или шансата за работа. Овој принцип е формулиран на овој начин од проста причина што за да постои пристојна работа претходно мора да постои работа воопшто. Содржински оваа компонента се однесува на потребата на секое лица кое сака да работи да има можност и реални шанси за било каква работа. Во оваа смисла пристојната работа во својата содржина ги вклучува различните економски активности и форми, самовработувањето, неплатената работа, работата која се извршува преку институтите на праксата и



волонтирањето, неплатената работа, како и платената работа во приватниот и државниот сектор.

Со помош на оваа компонента, можноста за работа се исполнува и остварува едно комплексно право – правото на работа. По својата правна природа правото на работа претставува едно од најважните социо – економски права на човекот. Правото на работа се дефинира како, можност на секој поединец кој е способен за работа, единствено под еднакви услови, а според неговите психофизички и стручни способности, слободно да ја избира работата, во безбедна и здрава работна средина, да обезбеди социјална сигурност и сигурност на своето семејство, се со цел стабилна, квалитетна и мирна егзистенција и развој кој обезбедува живот кој е достоин за човекот.¹

Правото на работа е содржано во некои најзанчајни меѓународни акти, со кои не се дефинира директно право на работа, туку се одредуваат неговите основни обележја, кои влегуваат во појмовната содржина на ова право, како што е во Повелбата на МОТ наведено: “Ние, народите на Обединетите нации, решени.. да поаѓаме за социјалниот напредок и подобрување на животните услови во се поголема слобода”. Од меѓународните акти треба да се потенцираат: Општата декларација за правата на човекот (член 23), Пактот за економски, социјални и културни права (член 6), Европската социјална повелба и Ревидираната европска социјална повелба (член 1), Повелбата за основните права во Европската Унија (член 15), правни акти на МОТ: Уставот на МОТ, Конвенцијата за политиката на вработување (бр. 122), Конвенцијата за платено отсуство – образование (бр. 140), Конвенцијата за развој на човековите ресурси (бр. 142), Конвенцијата за дискриминација во поглед на вработувањето и занимањето (бр. 111), Конвенцијата за утврдување на минимална заработка (бр. 131), Конвенцијата за престанок на работниот однос по иницијатива на работодавачот (бр. 158), Конвенцијата за професионалната рехабилитација и вработување на хедикепираните личности (бр. 159), и други Конвенции со кои се регулира и одредува смислата на пристојната работа.

Правото на работа претставува обврска за државите кои се обврзани да обезбедат соодветни услови за работа за секој поединец. Содржината на ова право се исцрпува во

¹ Catherine, Barnard, EC Employment Law, University press, Oxford, 2000 год. стр. 65



можноста секој поединец слободно да ја избира својата работа и да може да ја осигура својата егзистенција. Оваа обврска може да се исполни единствено преку создавањето на одржливи работни места во една држава, особено во земјите каде примат се дава на индустријата како гранка на стопнството.

Слобода на работа

Суштествена и егзистенцијална вредност на секое општество претставува слободата на човекот и нејзиното остварување, па така во оваа смисла и слободата на работата се смета за составен и нераскинлив дел на слободата на човекот. Постојат различни ставови на определени теоретичари кои се однесуваат за слободата, едни сметаат дека таа претставува природно право на човекот кое мора да му биде обезбедено и му припаѓа од неговото раѓање, додека пак друга група автори сметаат дека истата настанува како резултат на интеракциите кои се воспоставуваат помеѓу човекот и институциите во едно општество.

Да се говори за човековите слободи воопшто не е лесно. Како што истакнува Мил (J.S.Mil), бората за слобода е значајна црта на историјата и општеството.² Најпознат пример за озакопување на идејата за слобода претставува француската декларација за правата на човекот и граѓинот. Декларацијата од 1789 година одредува: “Слободата се состои во можноста да се прави се она што не им штети на другите”. Слободата едноставно претставува овластување да не се послуша ниеден закон освен оној за кој поединецот ја дал својата сопствена согласност. Слободата на човекот начелно претставува фактичка основа за здрав и добра државен поредок. Суштината на слободата се наоѓа во ограничувањето. Неограничената слобода претставува негација на негацијата на слобода, и анулирање на сите системи на норми и општествено – морални вредности. Апсолутната слобода не е можна во организираното општество.

Слободата на работата, *de facto*, е ограничена со слободите на другите луѓе, а исто така и со реални – материјални, историски и традиционални околности. Со оглед на ова за

² Ц. С. Мил, О слободи, Београд, 1999 год., стр. 19



дефинирање на слободата на работа битен е негативниот аспект, дека и оваа слобода значи непостоење на забрана или ограничување, а не и вистинска можност за слободен избор. Основниот постулат на начелото на слобода на работа се оцртува во тоа дека никој спротивно на својата војла не е должен да работи. Меѓутоа и слободата на работа трпи одредени општествени оправдани ограничувања: во својот позитивен облик (во слободата да се извршува било која правно допуштена работа) и во својот негативен облик (во слободата да не работи, односно да не прими друг на работа).

Содржински оваа компонента во себе опфаќа неколку аспекти: слобода во изборот на идниот и можен повик за работа, занимање или професија, слобода на секое лица во определувањето дали средствата за живот ќе ги обезбедува со работа од работен однос или од било какви самостојни, професионални дејности, слобода, доброволност во одлучувањето за засновање и раскинување на работниот однос, забрана за принудна работа, еднаквост и рамноправност во достапноста на сите работни места и функција под еднакви услови, вклучувајќи ја и изричната забрана за дискриминација, по никоја основа, обезбедување на средства за живот од сопствената работа како основна цел или причина на постоењето на оваа слобода.

Исто така и школувањето на некое лице претставува дел од слободата на работата. Ова всушност ја означува можноста на секој да се школува согласно со своите желби, да се стекне со определени квалификации и врз основа на тие стекнати квалификации да конкурира на пазарот на трудот и тоа под исти услови со останатите учесници на овој пазар. Истакнувањето на истоветноста на условите под кои треба да се конкурира се битни од аспект на почитувањето на принципот за забрана на дискриминација или ставањето во поповолна или понеповолна положба врз основа на некои околности.

Слободата на работа е клучен услов на правото на работа. Во овој контекст е основен принцип и на многу меѓународни документи кои ја уредуваат материјата на трудовото право. Така овој принцип се среќава во Општата декларација за правата на човекот (член 23), Пактот за економски, социјални и културни права (член 6) и др.³

³ Супиот, Ален, Трудово право, Press Universitaires de France, 2010 год., стр. 114



Меѓународната организација на трудот е првата светска организација која континуирано, со плодна работа, олицетворена во бројни конвенции и пропораки, постојано го проширувала, негувала и унапредувала принципот на слобода на работата. Слободата на работа се гарантира со следните правни акти, Конвенцијата на МОТ бр. 29 од 1930 год. за принудната или обврзната работа, Конвенцијата на МОТ бр. 105 од 1956 год. за укинување на принудната работа, Ревидираната европска социјална повелба, Уставот на Европската Унија и др.

Продуктивна работа

Продуктивноста на работата како компонента на пристојната работа е важна за сите партиципенти во работниот однос. Со оваа компонента се обезбедуваат одржлив развој, пристојно издржување на себе си и своето семејство, и посредно, конкурентност на претпријатијата и самата држава. Основни постулати кои ја сочинуваат содржината на оваа компонента се економските и материјалните кои стрикно се однесуваат на работниот однос и неговата економска исплатливост.

Не треба посебно да потенцираме дека основна и примарна цел на секое општество претставува максимизирањето на општествената благосостојба, или подобрувањето на уловите за живеење. Во Општата декларација за правата на човекот од 1948 година, како едно од основните права се наведува, правото на животен стандард кое обезбедува здравје и благосостојба. Претпоставка на оваа цел е обликување на општествената работа која ќе обезбеди најголем раст на самата продуктивност на работата. Зголемувањето на продуктивноста во олеснувањето на социјалниот прогрес, во овој контекст е и од огромно интересирање на водечките меѓународни институции, пред се на Меѓународната организација на трудот, на планот на подобрување на продуктивноста на работата.

Сиромаштијата, каде и да постои, претставува опасност по благосостојбата на сите. Борбата против оваа сиромаштија треба да биде водена неуморно и енергично во сите земји со постојани напори за искоренување на оваа појава.



Меѓународната организација на трудот за ова право на продуктивна работа донела неколку документи, од кои најзначајни се: Конвенцијата бр. 100 за еднаквото наградување на машките и женските лица за работа од еднакви вредности од 1951 год., Препораката бр. 90 за еднаквото плаќање од 1951 год., Конвенцијата бр. 131 за утврдување на минималната заработка од 1970 год., Препораката бр. 136 за обврската на државите да востановат систем на минимална заработувачка и истата да претсатвува гаранција на човековото достоинство. Со овој систем се обезбедува основна егзистенција и пристоен животен стандард за сите лица кои примаат плата, а чии услови за вработување се такви да би било оправдано да се обезбеди нивна заштита. Во основа, целта на политиката на минималната заработувачка, според Препораката 136, е борба против сиромаштијата и задоволување на основните потреби на сите работници и нивните семејства.

Продуктивноста всушност претсвтува прашање кое постојано се разгледува, камен темелник на многу економско – правни теории, бидејќи она што е напишано во теоријата се разидува во праксата. Продуктивноста во основа се поврзува со квалитетот на вработувањето. Со оглед на ова програмата за вработување мора да биде светска. Продуктивноста на работата не е само прашање кое зависи од економските фактори. На продуктивноста на работата влијаат и многу други фактори: инвестирање во образование, тренинзи на вработените и менторство на работата, вложување во професионални односи. Заедно со активната државан политика ова се највлијателните фактори во зголемувањето на мотивацијата на вработените. Самата програма не може да ја постигне целта и успехот без помош на индустриските неразвиени земји, било тоа да се работи за индивидуална помош преку билатерални програми или за колективна помош преку МОТ и другу меѓународни организации. Во современите трендови и текови, кои се обележени со експанзивна рецесија, дури и самите развиени земји се наоѓаат во тешки проблеми кои донесуваат ланчано намалување на продуктивноста и зголемување на невработеноста. Со оглед на ова на сцена стапуваат Светската банка и Меѓународниот монетарен фонд.

Еднаковост на работа



Еднквоста претставува основен принцип и начело на модерното право. Иманентна е во сите области на човековиот живот и неговото делување. Во економијата со еднквоста се подразбира еквивалентност при размената на стоката и добрата на пазарот. Во политичка смисла, еднаквоста означува подеднаква достапност на функциите и положбите на сите граѓани, на основа на личните квалитети и способности, а не на основа на потеклото и богатството.⁴

Начелото на еднаквост се заснова на стварната нееднаквост. Суштината на правдата е установување на еднаквоста помеѓу нееднаквите, согласно нивната природа. Правниот однос може да се установи само помеѓу два субјекти кои се со различна правна положба - работник и работодавач, доверител и должник, купувач и продавач, налогодавач и налогопримач и др. Конзумирањето на фактичката нееднаквост е услов за остварување на начелата на еднаквоста.

Кога се набљудува од трудово – правна перспектива, начелото на еднаквост не подразбира само еднаквост во остварувањето на правата на работата и во врска со работата, туку истиот подразбира и забрана за дискриминација со цел заштита на прокламираните права, пред државните и други органи, со сите расположливи законски средства. Од ова произлегува, дека како елемент на еднаквоста се појавува рамноправноста, во трудово- правна смисла. Не постои институт на модерното трудово право во кој не се респектира ова начело.

Еднаквоста претставува димензија на пристојната работа, и потреба работникот да ужива правичен и еднаков третман и еднакви можности за работа. Кога би сакале да ја разложиме еднаквоста на тоа се што опфаќа, тогаш во оваа категорија би ги вврриле: еднаква шанса во достапноста на сите работни места, еднаков третман во правата и обврските, еднаквост во наградувањето на машките и женските лица, еднаквост на можностите и третманот за работниците со породилни обврски.

Начелото на еднаквост заедно со слободата на работа и достоинството на работа, како израз на владеење на правото и принципот на социјална правда ја сочинуваат

⁴ R. Anker, I. Chernyshev, Ph. Egger, F. Mehran and J. A. Ritter, Measuring decent work with statistical indicators, International Labour Review, Vol. 142, 2003 год., стр. 25-36



основата на современото трудово законодавство. Признат и втемелен во меѓународните акти како универзален принцип е генератор на многу повелби, декларации, пакти, конвенции, препораки, кои се посветени на слободата и правата на човекот и граѓанинот, како на универзален план, така и на регионален.

МОТ од своето основање настојува со своите активности, не само нормативни, да спречи нееднакво постапување спрема луѓето во постапката на стекнување и остварување на правата и слободите на работа и во врска со работата и да им овозможи еднакви шанси. Конвенцијата бр. 111 од 1958 година за дискриминацијата во поглед на вработувањето и занимањето и истоимената Препорака бр. 111 која ја доразработува оваа материја, го доразработуваат овој принцип на еднаквост. Дискриминацијата според Конвенцијата подразбира: секое правење на разлика, исклучување или давање на предимство на основа на раса, боја, пол, вера, политичко мислење, национално или социјално потекло кои одат во насока да ја уништат или нарушат еднаквоста во поглед на вработувањето или занимањето (чл. 1 Конвенција и чл. 1 Препорака).

Сигурност на работа

Сигурноста на работата заедно со еднаквоста и достоинството на работа е втората димензија на пристојната работа. Истата се однесува на обем во кој е работата пристојна, и најчесто се поврзува со аранжманите за социјална сигурност, здравствените и безбедносните регулативи, слободното здржување, непостоењето на дискриминација и др. Сигурноста на работа претставува сегмент на еден широк корпус на стандарди за заштита на работниците, како израз на правата на работниците на правични, здрави и безбедни услови за работа. Од историска ретроспектива заштитата на работниците е идеја водилка на основните социјално – економски права и суштина на меѓународната регулатива за трудовото право. Заштитата на работниците опфаќа економско – социјална заштита, физичка заштита (хигиенска, здравствена, техничка) и заштита на посебната категорија на вработени, најпрво – жените, децата и инвалидните лица.

Сигурноста на работата како право на работниците на здрави, безбедни и правични услови за работа се развива во два паралелни правци: сигурност на работа во смисла на



здрави и безбедни услови за работа и сигурност на вработувањето, во контекст на стабилноста на работниот однос. Сигурноста на работата ја нагласува потребата да се заштити здравјето на работниците, да се овозможат безбедни услови за работа, да се заштитат пензиите, и другите давања кои се неопходни за живот и издржување и да се обезбеди финансиска и друга заштита во случај на болест или некои други непредвидени издатоци.⁵

Меѓународните стандарди за правото на безбедни, здрави и праведни услови за работа се содржани во најважните меѓународни документи за правата на човекот. Ќе ги наведеме некои од најзначајните: Општата декларација за правата на човекот, Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права, Ревидираната европска социјална повелба, Повелбата за основните човекови права на Европската Унија и др.

Сигурноста на работата е се побитен елемент на научните организации и значаен фактор на економијата, на продуктивноста на работата и компонента на материјално – социјалната димензија. Грижата за работниците, за неговиот приватен живот и приватните проблеми е битна за современиот менаџмент во организациите. За да работата биде што поусепешна, за работникот да може да ги задржи своите психофизички способности, секоја организирана работа мора да биде хумана, праведна, безбедна и здрава. Треба да се истакне дека созревањето на човековите права на работа допринело за почитување на човековите вредности, дигнитетот на човекот во негова целост, па се поголемо е вниманието и на заштитата на менталното – психичко здравје на работникот, како неодвоен сегмент од животот на човекот.

Сигурноста на вработувањето, односно професионалната сигурност е другиот сегмент на принципот на сигурноста на работата. За огромен број на работно способни граѓани кои економско - социјалната сигурност за себе и за своето семејство ја градат преку заработувачка по основа на работниот однос, сталноста и константноста на вработувањето и стабилниот работен однос се животни цели. Со тековната општествено – економска криза, глобалната рецесија на светското стопанство, техничко – технолошките промени, да се најде работа (пристојна работа) и како да се зачува истата е вистинска

⁵ Пешиќ, Р., Меѓународна организација рада (порекло-структура-делатност), Нови Сад, 1969 год., стр. 85



уметност и вештина на живеењето, со кој се соочува современиот, па дури и развиениот индустриски свет.

Освен за работниците, сталноста и стабилноста на еднаш добиената работа има првостепено економско - социјално, политичко, морално, па и етичко значење и за работодавачите, државата, и меѓународната заедница, во крајна линија. Во сигурноста на работа се содржани егзистенцијалните потреби на човекот, што е причина за постојана ургентност на овој проблем и прашање, и негово третирање на мултидисциплинарно ниво.

Сигурноста на работа произлегла од идејата на правното ограничување на автономијатата на волја и слободата на договоарање. Се развива преку интервенистичко законодавство на државите во работните односи, а својата полна смисла ја добива со пропишување на ”оправдани причини”, за престанок на работниот однос во член 4 од Конвенцијата бр. 158 за престанокот на работниот однос по иницијатива на работодавачот. Со ова се објективизираат условите за престанок на работниот однос.

Достоинство на работа

Со прокламацијата дека луѓето се раѓаат еднакви и во правата и достоинството во Универзалната декларација за правата на човекот (член 1) на ООН, изграден е, општествен, категорички императив во меѓучовечките односи. Идејата за човековото достоинство е стара колку и културата на човековите слободи и права. Човековото достоинство како правна категорија и универзална вредност е придобивка на модерното право. Почитувањето и неповредливоста на човековото достоинство, духот на толеранцијата се темели на демократската правна држава. Ова, всушност ја претставува фундаменталната основа, бидејќи една држава се вреднува по тоа, колку вредат и се почитуваат луѓето кои ја сочинуваат.⁶

⁶ Мајхошев, А., Беловски, В., Трудово право, Правен факултет, Универзитет Гоце Делчев Штип, Штип, 2011 год., стр 225



Заштитата и почитувањето на достоинството на работа е неизбежен сегмент на културата на работа и еменципација на трудовото право. Класичните цели на трудовото право – социјална правда, социјален мир, конкуренција, на сите овие во модерното европско трудово право се додава и достоинството на работа, притоа трудовото право во овој дел го вклучува и достоинството на личноста, покрај здравејто и безбедноста, како објекти на заштита на работата. Оваа синтаagma имплицира потреба за ефективна еднаквост во заштитата на достоинството на работа. Правната, а пред се нееднаквоста на работата, го нарушува човековото достоинство највеќе од било кои сегменти на општествените односи. Оваа нееднаквост може да се детектира во диспропорцијата на прокламираните социјални права во доменот на достоинството на работа и другите човекови права, и јазот кој креира недостаток на ефективна и ефикасна заштита. Со оглед на ова, заштитата на достоинството на работа налага во модерното трудово право да се постават граници на субординација, односно, да се овозможи заштита на работниците од дискриминација при вработувањето, заштита од дискриминација на работата, како и да се спроведе недискриминација во остварувањето на правата по основа на работата и да се обезбеди заштита на приватноста.

Следејќи ја Универзалната декларација, сите меѓународни акти се засноваат и повикуваат на неповредливоста на човековото достоинство. Под нивно влијание и националните уставни како суштински елемент воведуваат одредби за човековото достоинство.

Во контекст на историското искуство, за човековото достоинство, пред се за достоинството на работа, од поголема важност е почитувањето и заштитата на истото од самата прокламација. Нажалост, уважувањето на човековото достоинство многу често е само формално и на хротија, средство за свечена прокламација. И кога изрично не се наведува, човековото достоинство во својот тоталитет се штити низ останатите видови на човекови слободи и права. Достоинството е содржано и во одредбата за забрана на дискриминација, и забраната за принудна работа, и заштитата од мобинг, и во еднаквост на шаните, и забраната на најтешките облици на детска работа и др. Затоа може да се заклучи дека достоинството на човекот не е само по себе основно право, туку претставува базно начело на основните права. Во спектарот на пристојната работа, ова



начело подразбира дека работникот мора да се третира со почитување и уважување на целокупната негова личност, без никакви злоупотреби.



Користена литература:

- 1) Catherine, Barnard, EC Employment Law, University press, Oxford, 2000 год.,
- 2) Џ. С. Мил, О слободи, Београд, 1999 год.,
- 3) Супиот, Ален, Трудово право, Press Universitaires de France, 2010 год.,
- 4) R. Anker, I. Chernyshev, Ph. Egger, F. Mehran and J. A. Ritter, Mesuring decent work with statistical indicators, International Labour Review, Vol. 142, 2003 год.,
- 5) Пешиќ, Р., Меѓународна организација рада (порекло-структура-делатност), Нови Сад, 1969 год.,
- 6) Мајхошев, А., Беловски, В., Трудово право, Правен факултет, Универзитет Гоце Делчев Штип, Штип, 2011 год.,

[Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 Unported](#)

You are free:

- Ⓒ to Share - to copy, distribute and transmit the work

Under the following conditions:

- Ⓘ Attribution. You must attribute the work in the manner specified by the author or licensor (but not in any way that suggests that they endorse you or your use of the work).
- Ⓓ Noncommercial. You may not use this work for commercial purposes.
- Ⓔ No Derivative Works. You may not alter, transform, or build upon this work.
- For any reuse or distribution, you must make clear to others the license terms of this work. The best way to do this is with a link to this web page.
- Any of the above conditions can be waived if you get permission from the copyright holder.
- Nothing in this license impairs or restricts the author's moral rights.